

NOTA A VERBALE

CIDA F.C. aderisce e sottoscrive l'ipotesi di Accordo nazionale del personale dirigente di seconda fascia per l'anno 2021, così come definito nel corso dell'incontro del 28 ottobre 2021, considerando prevalente l'esigenza indifferibile di tutelare e garantire la corresponsione alla dirigenza del Ministero della retribuzione di risultato relativa all'annualità 2021, tenuto conto del tempo ormai trascorso.

Fermo restando quanto sopra si torna a sottolineare quanto segue:

- la materiale applicazione di una retribuzione aggiuntiva premiale secondo criteri definiti ad annualità conclusa (pertanto con il procedimento di valutazione già definito e con esiti quindi già conosciuti/conoscibili) appare non conforme al dettato normativo e con lo spirito contrattuale, giustificandosi - ripetiamo - esclusivamente con l'esigenza di non ritardare oltre la corresponsione della retribuzione di risultato 2021; questo aspetto, è stato oltremodo *a fortiori* suffragato formalmente dal parere espresso da ARAN (su analoga questione su cui aveva fatto richiesta di parere il Ministero della Salute, Prot. Nota n. 35262 del 29/10/2020-DGPOB-MDS-P, Prot. ARAN E. n. 6590/2020 del 29/10/2020). Si evidenzia altresì che la fattispecie in questione, introdotta contrattualmente mediante la sottoscrizione del CCNL del 9 marzo 2020, per gli stessi motivi in precedenza indicati appare ancor più non applicabile per il periodo 1 gennaio – 8 marzo 2020 in cui il CCNL non era stato ancora sottoscritto.
- la previsione di limitare l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 54 del CCNL 9 marzo 2020 solo in presenza di valutazione positiva ricompresa nell'intervallo $>80 \leq 100$ secondo il processo di valutazione di cui al sistema SIVAD, così come indicato nella parte finale dell'ipotesi di accordo appare assolutamente in contrasto con la *ratio* e lo spirito della previsione contrattuale che viceversa garantisce una attenuazione del *decalage* a cui può potenzialmente andare incontro un dirigente comunque beneficiario di retribuzione di risultato, ovvero, con valutazione >40 secondo il processo di valutazione di cui al sistema SIVAD. Anche in questo caso si decide di aderire all'ipotesi di Accordo esclusivamente al fine di garantire l'erogazione della retribuzione di risultato collegata alla prestazione effettuata nel 2020 alla dirigenza, atteso il tempo trascorso, anticipando sin d'ora che per il futuro NON si aderirà ad accordi che limitino l'applicazione della clausola di salvaguardia ai soli dirigenti con valutazione positiva ricompresa nell'intervallo $>80 \leq 100$ secondo il processo di valutazione di cui al sistema SIVAD.

2 novembre 2021

Stefano DI LEO
Responsabile CIDA FC - MEF

